

Geleerde lessen Invalpools vo



Onderwijsregio's

Welkom!

- **Fred Ruijling**, *ambassadeur invalpools (RE)*
- **Marike Richters**, *projectleider Vervangingspool (Midden Nederland Leert)*
- **Karola Vos**, *projectleider regionale samenwerking arbeidsmarkt en opleiden (VO-raad)*

Wat is er gedaan?

Eind 2025: Opzetten van netwerk

- **Werkgroep invalpool VO**
Vertegenwoordigers uit de Onderwijsregio's (OWR)
- **Kerngroep invalpools**
PO- en VO-raad, vakbond, RE en directeur Transvita
- **Benoeming ambassadeur invalpools**

De eerste pilots invalpools VO van start!

Wat zien we? (1)

- Instrumentarium invalpool VO ontwikkeld door Infinite
- Onderwijsregio's nemen in activiteitenplan (2026-2029) op:
Ontwikkelen van samenwerking om te komen tot bovenschoolse inzet van personeel
Vaak in de vorm van een invalpool VO

Wat zien we? (2)

- **April 2026 – motie Moorman – Beckerman (nr. 94)**

Afhankelijkheid van commerciële bureaus is onwenselijk

Regering wordt verzocht afspraken te maken met onderwijsveld om commerciële inhuur af te bouwen

Scholen per 2028-2029 grotendeels gebruikmaken van publieke invalpools

Waarom een invalpool?

- Borging continuïteit van onderwijs door vervanging te regelen
- Minder werkdruk voor teams
- Minder afhankelijk van commerciële bureaus;
- Efficiënter gebruik beschikbare leraren (regionale arbeidskrapte oplossen)

Waarom een invalpool? (2)

- Invalpool VO als een strategisch HR-instrument inzetten:

Ontwikkeling & Mobiliteit

Minder ad hoc oplossingen

Borging kwaliteit en minder lesuitval

Hoe werkt een invalpool?

Voorbeeld

Structuur

- Planningseenheid (matchers en coördinatoren)
- Pool van invaldocenten (bovenformatief - regulier dienstverband)
- Lijst van tijdelijke invaldocenten
- Vervangingsmodule (melding, registratie, inzicht en planning) van vacatures en aanbod invallers

Rolverdeling

- Besturen: deelnemer, financier en beleid
- Planningseenheid: werving invallers, communicatie, planning
- Scholen: melding van tijdelijke vacatures

Wijze van werken

- 1) **Vervangingsvraag:** Scholen melden een vervangingsvraag
- 2) **Matching:** Planningseenheid matcht op basis van bevoegdheid, reistijd, voorkeur en continuïteit.
- 3) **Inzet:** Docent gaat aan de slag op school met praktische info vooraf: rooster, klassen, lesmethoden en contactpersoon

Financiële bijdrage (besturen)

A. Deelnamebijdrage (basisfinanciering)

Jaarlijkse bijdrage per leerlingen (teldatum 1-2). Kosten matchers, coördinatoren, huisvesting, licenties

B. Loondoorbetaling en inzetkosten invaldocenten (vaste pool)

Inzet op basis van detachering

Werkelijke loonkosten of vast uurbedrag

C. Lijst met tijdelijke invaldocenten

Benoeming (loonkosten) voor de duur van de vervanging

Pilot vervangingspool

Midden Nederland Leert (vo/mbo)

Pilot

- **Na 10 maanden voorbereiding in maart 2026 is de pilot gestart!**

Twee deelnemende besturen: Meerscholen (10 scholen) en Onderwijsgroep Amersfoort (8 scholen)

- **Stand van zaken (mei 2026)**

Flexpool: 2 poolers (Wiskunde en Nederlands)

Vaste pool (1-8-2026): 2 docenten Nederlands en 8 gesprekken (Wiskunde) gepland

Samenwerking met Transvita (operationele ondersteuning) en Solvidi (matchingsoftware)

Pilot

Positieve punten

- Commitment van 2 besturen om pilot aan te gaan
- Stevige basis (processen, documenten en matchingsysteem (Solvidi))
- Ontwikkelgerichte aanpak: ruimte om te leren, evalueren en bijstellen
- Goede samenwerking met Transvita
- Werving vaste pool werkt

Pilot

Verbeterpunten

- Bekendheid en gebruik pool vergroten
- Werving flexpoolers versterken
- Verkenning uitbreiding deelnemende besturen en verduurzaming pool

Als werving en organisatie eenvoudig waren, zou elke regio al een invalpool hebben. Juist daar zit de uitdaging!

Pilot

Voorlopige conclusie

- Pioniersfase: vulling pool en doorlooptijd passen bij deze fase – gun het tijd
- **Succes valt of staat met een sluitende keten:** vraag en aanbod moeten kloppen

Pilot

Belangrijkste les voor andere regio's:

Begin klein, gun het tijd en stuur vanaf het begin aan op sluitende ketens.

Dilemma voor de regio

De kern

Dilemma voor de regio

Het “hoe” vorm gaan geven

- Weinig tot geen praktische ervaring
- Discussie is gebaseerd op aannames, vooroordelen, bestaande werkculturen en structuren
- Bestaande manieren van werken worden getoetst aan theoretische en nog abstracte modellen
- Effect: bestaande manier van werken kent meer argumenten dan het onbekende

Advies: Ga aan de slag, ervaringen kunnen vooroordelen wegnemen

Sluitende keten van vraag en aanbod

Belangrijke voorwaarde voor slagen van de invalpool VO

- Vraag: alle verzoeken voor tijdelijke vacatures bij invalpool VO neerleggen
- Aanbod: voldoende personeelsleden beschikbaar in invalpool VO

Ontbreekt een schakel, dan geen match!

Opzetten van een Invalpool vo

Vorm van verandermanagement

Houd rekening met beginselen van verandermanagement

- Werken met invalpool vraagt verandering in gedrag en cultuur
- Vraagt leiderschap, steun aan verandering, voorbeeldgedrag
- Weerstand wordt erkend en moet worden begeleid
- Bij een veranderproces hoort goede continue, heldere en herhaalde communicatie
- Motiveer waarom verandering nodig is, wat verandert en het effect op school, directie en medewerkers

Belemmeringen en kansen (1)

Knelpunt	Kansen
Financiële vraagstuk remt besluitvorming. Bovenformatief benoemen van personeel is nieuw.	Werk businesscase uit, waarin minder lesuitval en minder externe inhuur kosten besparen.
Meerwaarde (nog) niet zien bij HRM, directie, afdelingsleiders	Betrek HRM en leidinggevenden bij selectie, kwaliteit en werkwijze
Spanning tussen flexibiliteit, zekerheid en schoolorganisatie (rooster)	Blijf flexibel, ruimdenkend en probeer tot realisatie te komen (pilot) Voorkom theoretiseren!!
Gebrek aan centrale regie zorgt voor ruis in de organisatie	Zet een professioneel vervangingsbureau op, met duidelijke processen en matchingsysteem



Belemmeringen en kansen (2)

Knelpunt	Kansen
Btw-vraagstuk en HR- en juridische aspecten zorgen voor vertraging	Detacheren van onderwijspersoneel is Btw-vrij. Maak sluitende afspraken tussen besturen.
Lerarentekort maakt het lastig om een pool te vullen	Ontwerp een talentenpool met doorgroeiperspectief, begeleiding van de poolers en een professionaliseringsbudget.
Onbekendheid met het functioneren van een invalpool VO zorgt voor aannames en mogelijke vooroordelen.	De ervaringen in de praktijk kunnen de aannames en de vooroordelen wegnemen

Tot slot

Dank voor jullie aandacht en veel succes met het opzetten van een invalpool VO dan wel het verkennen van de mogelijkheden van een invalpool VO!

